

Artykuł ukazał się jako rozdział w książce pt. „Nauczyciel i nauczanie w warunkach zmiany edukacyjnej”, redakcja naukowa J. Piekarski, Płock, 2014, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku, s. 55-64.

Joanna Leek

Uniwersytet Łódzki

Mentoring społeczny wyzwaniem dla europejskiej polityki edukacyjnej i szansą dla uczniów przedwcześnie porzucających naukę

Zmiana przed jaką stoi edukacja w Europie, wymaga nowego spojrzenia na problem wczesnego kończenia nauki i rolę mentoringu społecznego w przeciwdziałaniu temu zjawisku. Przed państwami członkowskimi stoją nowe zadania polegające na podejmowaniu działań, obejmujące cały cykl nauki szkolnej, zmierzające do eliminowania problemów, skutkujących rezygnacją ze szkoły, jak i polegające na dawaniu drugiej szansy tym, którzy naukę już porzucili i po jakimś czasie chcieliby kontynuować edukację. Jedną z możliwości pracy z uczniem zagrożonym przedwczesnym kończeniem nauki wymienia się mentoring. Artykuł przybliża zagadnienie mentoringu społecznego jako szansy dla uczniów zagrożonych przedwczesnym zakończeniem nauki.

Słowa kluczowe: wczesne porzucanie nauki, edukacja drugiej szansy, mentoring edukacyjny, mentoring społeczny, mentor

Zmiana, przed jaką stoi edukacja w Europie, wymaga nowego spojrzenia na problem wczesnego zakończenia nauki i rolę mentoringu społecznego w przeciwdziałaniu temu zjawisku. Wymuszają to nie tylko założenia unijnego planu na rzecz przeciwdziałania przedwczesnemu kończeniu nauki, zakładające ograniczenie do 2020 roku odsetka takich przypadków do 10%. Jest to także potrzebne z tego powodu, iż niski poziom wykształcenia pociąga za sobą konsekwencje ponoszone nie tylko przez poszczególne młode osoby przerywające naukę, ale oznacza również duże ekonomiczne obciążenie dla całego społeczeństwa. Przy obecnych zmianach demograficznych, kraje europejskie nie mogą

pozwolić sobie na marnowanie talentów na tak dużą skalę. Przed państwami członkowskimi stoją nowe zadania polegające na podejmowaniu działań, obejmujące cały cykl nauki szkolnej, zmierzające do eliminowania problemów, skutkujących rezygnacją ze szkoły, jak i polegające na dawaniu drugiej szansy tym, którzy naukę już porzucili i po jakimś czasie chcieliby kontynuować edukację.

Przed młodymi ludźmi XXI wieku, wchodzącymi w dorosłość, otworem swój nowy świat – rzeczywistość, której elementem jest zmiana, a nabyta wiedza i umiejętności będą wymagały ciągłych modyfikacji. Nowa rzeczywistość nieustannie kształtuje obraz edukacji, a dążenie do zmiany może wywoływać niepewność, niepokoje, frustracje. Strategie mające na celu zapobieganie przerywaniu nauki lub przynajmniej wspieranie młodzieży powracającej do głównego nurtu edukacji muszą odnosić się zarówno do polityki społecznej, jak i edukacji. Potrzebne są skoordynowane działania nie tylko w zakresie polityki edukacyjnej, ale też w zmiany w zakresie rozwijania umiejętności zawodowych nauczycieli. Zmianie ulegać powinna też rola nauczycieli, którzy nie tylko uczą, a starają się zrozumieć i poznać potrzeby uczniów, wspierać ich w rozwoju i motywować do nauki.

Z danych Parlamentu Europejskiego¹ wynika, iż blisko 6 mln młodych Europejczyków kończy naukę na poziomie szkoły podstawowej i gimnazjum. Są oni szczególnie narażeni na ryzyko bezrobocia, ubóstwo i wykluczenie społeczne. Unia Europejska uczyniła ograniczenie zjawiska przedwczesnego kończenia nauki jednym z priorytetów polityki edukacyjnej na najbliższe lata. Wyrazem tego jest opracowana unijna strategia *Europa 2020*², w której określono taktykę działania, mającą na celu stymulowanie wzrostu gospodarczego w państwach członkowskich UE w najbliższych latach. Zapisano w niej między innymi, iż w zmieniającym się świecie Unii Europejskiej potrzebna jest inteligentna i zrównoważona gospodarka, sprzyjająca włączeniu społecznemu, a jednym z 5 celów UE do roku 2020 uczyniono obniżenie odsetka uczniów przedwcześnie kończących naukę do poziomu poniżej 10%³.

¹ Ekspertyza na temat ograniczenia zjawiska przedwczesnego kończenia nauki w Unii Europejskiej, przygotowana przez Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityk Wewnętrznych UE, Departament Polityczny, Bruksela 2011.

² http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm [data dostępu 30 kwietnia 2014]

³ Tamże

Eurostat⁴ od ponad dwudziestu lat gromadzi dane na temat zjawiska wczesnego zakończenia nauki (z ang. *Early School Leaving, ESL*) w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Z danych tych wynika, iż z roku na rok coraz mniej młodych ludzi kończy naukę: w 2002 roku 16,9% uczniów „wypadło” z europejskich systemów oświaty, natomiast w 2013 roku odsetek ten wynosił 11,9%. Z danych z zeszłego roku wynika, iż sytuacja, jeśli chodzi o wczesne kończenie nauki najlepiej wygląda w krajach takich jak Chorwacja (3,7%), Słowenia (3,9%), Czechy (5,4%), Polska (5,6%) i Słowacja (6,4%). Z kolei, dla porównania najgorzej jest na Malcie (20,9%) i w Hiszpanii (23,5%). Wyjaśnić należy, iż w Unii Europejskiej za osoby przedwcześnie kończące naukę uznaje się młodych ludzi⁵, którzy zakończyli naukę na poziomie kształcenia średniego I stopnia (w Polsce jest to gimnazjum) lub niższym oraz którzy nie biorą udziału w kształceniu i szkoleniu. Osobami przedwcześnie kończącymi naukę są więc młodzi ludzie, którzy zakończyli edukację na poziomie wychowania przedszkolnego, szkoły podstawowej, szkoły średniej I stopnia lub krótkiego kształcenia w szkole średniej II stopnia, trwającego mniej niż dwa lata (poziomy ISCED 0, 1, 2 lub 3c) oraz osoby, które zakończyły edukację jedynie na poziomie przedzawodowym lub zawodowym, bez uzyskania świadectwa ukończenia szkoły średniej II stopnia.

Z przytoczonych danych Eurostatu wynika, iż Polska jest liderem wśród europejskich krajów, biorąc pod uwagę ograniczanie zjawiska wczesnego kończenia nauki. W 2001 roku wskaźnik ESL wynosił w naszym kraju 7,1%, a w następnych dziesięciu latach wahał się pomiędzy 5,0% i 7,2%. W 2012 roku wynosił 5,7%, by w rok później spaść o 0,1%.

Niski odsetek osób przedwcześnie kończących naukę w Polsce można tłumaczyć między innymi jego związkiem ze zmianami ustrojowymi po 1989 roku, którym towarzyszyły zmiany w myśleniu Polaków o edukacji. Z badania OBOP z 2010 roku⁶ wynika, iż w społeczeństwie polskim powszechne jest przekonanie, iż koniecznym warunkiem szczęśliwego życia jest wykształcenie wymienione przez 65% badanych, przed którym wyżej cenią oni życie rodzinne (86%) i ludzką życzliwość wskazaną jako niezbędną przez blisko trzy czwarte (74%) mieszkańców naszego kraju, ponadto ważna dla nas, także wymieniane jako warunek szczęśliwego życia jest ciekawa praca (57%) i dobre warunki materialne (52%).

Przyczyny wczesnego kończenia nauki w Europie są różne. Anna Borkowska (Borkowska, 2013) wskazuje przede wszystkim na niekorzystną sytuację materialną dzieci i

⁴ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc410> [data dostępu 30 kwietnia 2014].

⁵ W wieku 18-24 lata.

⁶ <http://obop-arch.tnsglobal.pl/archive-report/id/253> [data dostępu 19 maja 2014].

ich rodzin oraz pochodzenie z rodzin imigranckich - ponad 25% osób kończących naukę w UE pochodzi ze środowisk imigracyjnych, z kolei odsetek ten wśród rdzennych obywateli wynosi 11,6%. Decyzja o rezygnacji z nauki jest *końcowym etapem procesu wycofywania się z nauki, następującego zazwyczaj ze względów osobistych, społecznych, gospodarczych, rodzinnych. Osoby przedwcześnie porzucające szkołę w europejskich krajach to osoby doświadczające niepowodzeń szkolnych, przejawiające zaburzenia zachowania oraz problemy w kontaktach społecznych. Uczniowie z tej grupy zazwyczaj częściej mają poważne problemy z dyscypliną szkolną i częściej opuszczają zajęcia lekcyjne* (Borowska, 2013, s. 52).

Mentoring społeczny w edukacji

W dokumenatach Unii Europejskiej⁷, wskazuje się na rolę mentora, w przeciwdziałaniu zjawisku przedwczesnego kończenia nauki. Pojęcie mentora wywodzi się z mitologii greckiej. Odyseusz, jak opisywał Homer, wyruszając na wojnę trojańską, powierzył opiekę nad edukacją syna Telemacha przyjacielowi Mentorowi, który stał się na wieki symbolem oparcia dla młodego człowieka. Współcześnie rozumiany mentoring w definicji Kingii Padzik (Padzik, 2002, s. 42) to *proces, w którym wybrane i przeszkolone osoby udzielają rad i wskazówek umożliwiających podopiecznym rozwój zawodowy w danej organizacji i/lub zrobienie kariery zawodowej (...)* Podstawowe zadania mentora to: *a) przekazywanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonania zadania w nowej pracy lub w nowych okolicznościach, b) wskazywanie, jak radzić sobie z problemami, jakie napotyka się podczas pierwszych doświadczeń zawodowych lub podczas rozpoczynania pracy w nowym miejscu lub ogólne w nowej dziedzinie, c) wskazywanie, jak określone zagadnienia rozwiązywane są w danej organizacji, d) pomoc w realizacji projektów przez wskazanie właściwego kierunku. Mentoring jest także procesem rozłożonym w czasie, którego celem jest uwolnienie drzemiących w każdym człowieku możliwości i ukrytej głęboko wiedzy* (Padzik, 2002, s. 42), a także rozwijanie jego potencjału, zidentyfikowanie mocnych i słabych stron, budowanie umiejętności decydowania, przejmowania inicjatywy i ponoszenia odpowiedzialności za swoje życie.

Pod koniec lat 90. ubiegłego wieku rząd brytyjski poinformował o utworzeniu w państwowym systemie oświaty nowego etatu menora edukacyjnego (z ang. *learning mentor*).

⁷ Na przykład w ekspertyzie na temat ograniczenia zjawiska przedwczesnego kończenia nauki w Unii Europejskiej, przygotowana przez Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityk Wewnętrznych UE, Departament Polityczny, Bruksela 2011.

Został on utworzony celem między innymi *usuwania barier utrudniających uczniom naukę w szkole i poza nią, dotarcia do potrzebujących w najbardziej zaniedbanych społecznie obszarach, podniesienia standardów nauczania i ograniczenia absencji w szkole* (Parsloe, 2002, s. 108). Umiejętności jakie powinien posiadać kandydat przewidywały umiejętności i postawy, na przykład konstruktywnego angażowania się w relacje z młodzieżą i ich rodzicami, pochodzącymi z różnych grup etnicznych i społecznych, także angażowania się wspólne z podopiecznym w ustalanie celów, stanowiących element procesu planowania działań związanych z nauką, motywowania do uczenia się, jak i do efektywnej współpracy z nauczycielami i dyrekcją szkół, w atmosferze wzajemnego zaufania, oceny sytuacji młodych ludzi i ich rodzin oraz planowania działań, z wykorzystaniem wiedzy, posiadanej przez szkołę i otoczenie, określania potencjalnych przeszkód w nauce i angażowania się w strategię ich pokonywania (Parsloe, 2002, s. 108-109).

Oprócz mentoringu edukacyjnego, w Wielkiej Brytanii na znaczeniu zyskuje tzw. mentoring społeczny, którego celem jest pomoc osobom, które z różnych powodów nie mają możliwości zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych, co jest powodem ich trwałego bezrobocia, bądź też które jeszcze nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych i z tego powodu bezskutecznie poszukują pracy. Przykładem brytyjskiego programu opartego na mentoringu społecznym jest *Young Women's Access to Opportunities* - A₂O (Parsloe, 2002, s. 105), który zakłada wsparcie młodych kobiet, w wieku 16-19 lat, zagrożonych wykluczeniem społecznym, starających się zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Uczestniczki otrzymują wsparcie ze strony mentorów-wolontariuszy, wywodzących się z lokalnej społeczności, którzy po przeszkoleniu, dostarczają młodym kobietom niezbędnego wsparcia, stwarzając okazję do rozwoju nowych umiejętności. Mentorzy A₂O w pierwszym roku opiekują się jedną osobą⁸ i są zobowiązani do spotkań-sesji z nią przynajmniej raz w tygodniu, przez 60 minut, w trakcie których dyskutują z podopieczną o programie A₂O, szansach i możliwościach z niego płynących, jak i wspólne poszukują rozwiązywania problemów, które są przedmiotem rozmowy. Oprócz wolontariuszy, w organizacji YWCA, realizującej projekt A₂O pracują też etatowi pracownicy, nadzorujący zarówno mentora, jak i jego podopieczną.

⁸ Po pierwszym roku opieką mogą objąć więcej niż jedną osobę

Mentorzy edukacyjni i mentorzy społeczni to dwa przykładowe rodzaje mentorów, których znaczenie rośnie nie tylko w Wielkiej Brytanii. Elementem łączącym tak rozumiany mentoring społeczny jest działanie według podstawowego modelu: uświadomienie – planowanie – realizacja – ocena. Ponadto działanie mentora społecznego charakteryzuje się 4 etapami (Parsloe, 2002, s. 110-113). Etap pierwszy *Uzyskanie zrozumienia i akceptacji* polega na zbudowaniu zaufania, w trakcie którego mentor powinien pokazać, iż nie ma *ukrytych zamiarów*, a także uzyskać *kredyt zaufania* oraz zbudować więzi i pozyskać zaufanie podopiecznego, który początkowo może być podejrzliwy i niepewny osoby mentora. Po wstępnym etapie następuje etap drugi, którego głównym celem jest motywowanie do działania. Ponieważ w mentoringu społecznym podopieczni często mają niskie poczucie wartości, postrzegają siebie negatywnie, to mentor powinien skupić się na zmotywowaniu podopiecznego do opracowania planu działania, notowania, analizowania postępów, okazując przy tym wsparcie. *Kluczem do sukcesu jest tu odpowiednie połączenie stanowczości i zachęty z cierpliwością i empatią* (Parsloe, 2002, s. 112). Etap trzeci *Wspieranie realizacji planu* zakłada stopniowe przybliżanie się do wyznaczonych wcześniej celów, prowadząc podopiecznego niemalże za rękę, towarzyszenia mu w załatwianiu spraw dnia codziennego. Na tym etapie dużą rolę odgrywa osobista relacja mentora z podopiecznym, wzajemne zaufanie. Ostatni, czwarty etap *Ocena i podtrzymanie dynamiki* polega na dostrzeganiu każdych, nawet najmniejszych sukcesów podopiecznego i ich ocena. Sesja ostateczna powinna uwzględniać sekwencję następujących pytań: *Co rzeczywiście udało ci się zrobić? Co miałeś nadzieję osiągnąć? Co naprawdę osiągnąłeś? Czy podczas nauki miały miejsce nieoczekiwane zdarzenia? Jak możesz opisać osobiste korzyści? Co twoim zdaniem możesz teraz zrobić, żeby wykorzystać swoje osiągnięcia?* (Parsloe, 2002, s. 112). Zakładając, iż relacja mentor-podopieczny była dobra, to szanse na kontynuowanie procesu nauki, już bez udziału mentora, są zwykle duże.

Mentoring społeczny jako relacja mistrz-uczeń

Mentoring, rozumiany jako relacja mistrz-uczeń ma na celu *transfer wiedzy, odkrywanie i rozwijanie szeroko rozumianego potencjału ucznia, pobudzanie jego wewnętrznej motywacji, rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych oraz pomoc w staniu się takimi, jakim chce się stać* (Karwala, 2009, s. 7).

Warunkiem sukcesu w mentoringu społecznym jest efektywna komunikacja pomiędzy jego uczestnikami. Przyjmując za Z. Nęckim, iż komunikacja między ludźmi to *podejmowana w określonym kontekście wymiana werbalnych, wokalnych i niewerbalnych sygnałów (symboli) w celu osiągnięcia lepszego poziomu współdziałania* (Nęcki, 1996, s. 109) to definicja ta wskazuje, iż komunikacja interpersonalna jest procesem dwukierunkowym, prowadzącym do właściwego działania. Aby komunikacja była efektywna, istotne znaczenie przypisuje się w niej informacjom zwrotnym. Z punktu widzenia mentoringu, informacje zwrotne mogą stać się siłą napędową lepszego działania oraz istotnie *wpływać na motywację do działania i rozwoju na dwa sposoby: jeśli będą niewłaściwe, motywacja szybko wygaśnie. Jeśli będą właściwe, motywacja będzie stale popychać ucznia w kierunku osiągania celów* (Parsloe, 2002, s. 117). Informacje zwrotne są okazją do wglądu w to, jak nasze działania są postrzegane przez innych, jak na nich wpływają, zwiększają świadomość własnego działania, pomagają w śledzeniu postępów w nauce i rozwoju.

Jednym z podstawowych zadań mentora jest udzielanie informacji zwrotnych, na pytania *Jak mi idzie? Czy widzisz postępy?* Przemyślana odpowiedź na takie pytanie wymaga starannego przemyślenia, w oparciu o określone zasady (Parsloe, 2002, s. 117-118). Przede wszystkim powinna zmierzać do nakłonienia ucznia do sformułowania odpowiedzi na zadane pytanie, a następnie powinna mieć na celu ustalenie, jakie znaczenie będzie miała dla niego opinia mentora. Po tym, jak podopieczny dokona samooceny, etapem końcowym powinno stać się udzielenie jasnych i zwięzłych informacji zwrotnych, cechujących się konstruktywnością. *Konstruktywne informacje zwrotne rozwijają samoświadomość, prezentują możliwości do wyboru, przedstawiają opinie i stymulują samodoskonalenie.* (Parsloe, 2002, s. 117). Znaczenie przypisywane informacjom zwrotnym w mentoringu jest nie do przecenienia. Jednakże w komunikacji napotkać można na przeszkody w ich przekazywaniu i odbieraniu. Przede wszystkim mogą być zaskoczeniem, zwłaszcza jeśli odnoszą się do celów związanych z rozwojem, który uczący się i mentor różnie pojmują. Zdarzyć się też może, iż zostaną one odebrane jako krytyka. Mogą też występować problemy z wiarygodnością nadawcy, gdy odbiorca będzie uważał go za osobę mało kompetentną do ich udzielania. Doświadczenia, zdobyte wcześniej, związane z negatywnymi informacjami zwrotnymi, mogą skłaniać odbiorcę do przyjmowania postawy obronnej. Niektórzy mentorzy mogą mieć problem z udzielaniem informacji zwrotnych z obawy o reakcję na nie, nie będąc

pewnym, jak w danej sytuacji się zachować słysząc ją, albo też z obawy o naruszenie pozytywnych relacji z podopiecznym.

Oprócz komunikacji, jednym z kluczowych zagadnień w mentoringu, w szczególności w mentoringu społecznym, jak i w pracy z uczniami porzucającymi szkołę, jest wzbudzanie motywacji do działania, nauki, rozwijania wiedzy i kształtowania nowych kompetencji. Mentorzy społeczni często pracują z podopiecznymi-uczniami, mającymi zwykle zaniżoną samoocenę, stanowiącą przeszkodę w działaniach związanych z określaniem celów życiowych, do których należy decyzja o kontynuacji nauki. W takich sytuacjach podstawowym zadaniem mentora jest prowadzenie ucznia przez pierwsze drobne sukcesy, zachęcanie do pozytywnych reakcji, zachowań, nagradzanie za osiągnięte cele. Za skuteczny sposób wzmacniający motywację i chęć osiągnięcia sukcesu jest nauczanie podopiecznego wyobrażania sobie sytuacji, w której bez trudu wykonuje działania i osiąga zamierzone cele. Wizualizacja sukcesu popularna jest w pracy ze sportowcami lub artystami i osobami, ze skłonnością do tremy.

Aby zbudować poczucie własnej wartości i wolę osiągnięcia sukcesu, istnieje wiele różnych technik. Istotna wydaje się być w mentoringu wiedza o nich i umiejętność dokonania wyboru, którą w jakiej sytuacji zastosować. Ponadto duże znaczenie ma umiejętność posługiwania się informacjami zwrotnymi na co dzień. Mentor powinien starać się równoważyć komunikaty pozytywne i negatywne, przekazywać je możliwie szybko, ukazywać mocne i słabe strony ucznia, będąc szczerym. Czas odgrywa znaczenie przy przekazywaniu uwag negatywnych, należy unikać jednakże zbędnego przeciągania informacji lub jej podawania małymi porcjami. Nie należy koncentrować się na szczegółowej analizie każdego błędu, a wskazana jest koncentracja na sprawach zasadniczych. Zaczynanie od szczegółów może spowodować to, iż dyskusja o sprawach ważniejszych stanie się trudna.

Gdy mentor zostanie poproszony o radę, powinien jej udzielić, przy czym w odpowiedzi powinien unikać perswazji, a zadbać o jej pozytywny odbiór. Należy pamiętać, iż przesadne chwalenie może wprowadzać niejasny obraz sytuacji. Bardziej chodzi o stworzenie relacji, w której uczeń ufa mentorowi-mistrzowi, potrafi przyznać się do błędów wiedząc, iż wprawdzie nie otrzyma pochwały, to na pewno będzie wysłuchany.

Przekazywanie informacji zwrotnych w sposób sprzyjający budowaniu pewności siebie i prowadzący do sukcesu nie jest łatwe. Założeniem informacji zwrotnych w sesjach z

mentorem jest stymulowanie motywacji do szukania sposobów poprawy działania. Zanim zaczniesz się ich udzielać, należy pamiętać, iż jest to proces dwukierunkowy. Także podopieczny mentora, nie powinien pozostawać biernym odbiorcą informacji zwrotnych. Zwracając się do mentora, uczeń powinien aktywnie słuchać, skupiając się i będąc szczerym i otwartym z rozmówcą, wyjaśnić dokładnie niejasne kwestie, poruszane przez mentora i sprawdzić właściwe ich rozumienie oraz poświęcić czas na analizę uzyskanych informacji.

Skuteczne komunikowanie się w mentoringu koncentruje się nie tylko na informacjach zwrotnych, ale też na aktywnym słuchaniu, które jak podkreśla E. Parsloe, polegać powinno na *interpretacji* treści, po tym jak usłyszysz odpowiedź, prowadzącej do zrozumienia. Potem przychodzi *ocena* odpowiedzi, porównanie jej z posiadaną wiedzą i decyzja, co należy z nią dalej zrobić. Na podstawie zrozumienia i oceny następuje *reakcja*, a planując odpowiedź, udzielamy *odpowiedzi*. Aktywne słuchanie wymaga więc wiedzy o nim, ale też umiejętności jego planowania i samych ćwiczeń. Zasady, jakimi należy się w nim kierować, aby było skuteczne, to w pierwszej kolejności starannie dobrane miejsce, w którym będzie odbywać się rozmowa, tak aby wyeliminować hałas (np. rozmowy innych ludzi, włączony telefon, etc.). Zwrócić należy też uwagę na właściwą atmosferę w relacji z rozmówcą, okazując zainteresowanie i poświęcając temu co mówi jak najwięcej uwagi, powstrzymując się od osobistych opinii, ze świadomością własnych emocji. Ponadto należy słuchać uważnie, nawet gdy nie zgadzamy się z rozmówcą. Nie bez znaczenia jest w takiej rozmowie mentora z uczniem mowa niewerbalna, wyraz twarzy i ruchy ciała, bez których można nie zrozumieć pełnego znaczenia przekazu. Na koniec sesji, podsumowując rozmowę mentor może zadać dodatkowe pytania, poszukując tym samym nowych informacji i sprawdzając, czy właściwie zrozumiał się wypowiedź rozmówcy. Dobrze też, aby mentor potrafił słuchając, notować. Notatka pozwala na rejestrowanie tego co się słyszy i ułatwia skupienie się na najważniejszych elementach. Sporządzając ją, warto używać słów kluczy, zamiast pisać całe zdania. Warto też powiedzieć rozmówcy, po co robimy notatki, ponieważ dyskusja mentorska opiera się na całkowitym zaufaniu.

Wczesne kończenie nauki stanowi bez wątpienia jedno z wyzwań europejskiej polityki edukacyjnej, polegające na podejmowaniu działań, obejmujących cały cykl nauki, zmierzające do eliminowania problemów, skutkujących porzuceniem nauki, jak i polegające na dawaniu drugiej szansy tym, którzy po jakimś czasie chcieliby wrócić do szkoły. Zmiana przed jaką stoi edukacja w Europie, wymaga nowego spojrzenia na ten problem, w

szczegółności biorac pod uwagę fakt, że unijny plan na rzecz przeciwdziałania zjawisku przedwczesnego kończenia nauki zakłada ograniczenie do 2020 roku odsetka takich uczniów do 10%.

Bibliografia:

Borkowska, A., 2013. Młodzież bez szans? Przeciwdziałanie porzucaniu nauki przez uczniów w krajach Unii Europejskiej, „Trendy. Internetowe Czasopismo Edukacyjne”, nr. 3, s. 51-55.

Cohen, N., 1999. *Effective Mentoring*. Massachusetts: HRD Press.

Dziewulak, D., 1997. *Polityka oświatowa Wspólnoty Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.

Ekspertyza na temat ograniczenia zjawiska przedwczesnego kończenia nauki w Unii Europejskiej, przygotowana przez Parlament Europejski, 2011. Bruksela: Dyrekcja Generalna ds. Polityk Wewnętrznych UE.

Filipowicz, G., 2004. *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: Wydawnictwo PWE.

Gallwey, T., 1994. *The Inner Game of Tennis*. New York: Publisher Random House.

Głębokowski, B., 1996. *Edukacja i polityka*. Warszawa: Wydawnictwo Elipsa.

Karwala, S., 2009. *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*. Nowy Sącz: WSB – National Louis University.

Nęcki, Z., 1996. *Komunikacja międzyludzka*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu w Krakowie.

Padzik, K., 2002, *Leksykon HRM. Podstawowe pojęcia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

Parsloe, E., 2000. *Trener i mentor. Udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się*. Kraków: Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna.

Reducing Early School Leaving in the EU, 2011. Studium opracowane przez Dyrekcję Generalną ds. Polityk Wewnętrznych UE, Departament Polityczny, Bruksela.

Rostkowski, T., 2004. *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Warszawa Wydawnictwo Difin.

Szostak, J., 2000. *Samorealizacja i samoocena młodzieży*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Informatycznej.

Włodarski, Z., 1980. *Psychologiczne prawidłowości uczenia się i nauczania*. Warszawa: Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne.

Social mentoring as a challenge for european education policy and as a chance for early school leavers

Abstract

Early school leaving and second chance education is one of the main challenge of European Union. The EU's plan for tackling early school leaving aims to reduce the average drop-out rate to below 10% by 2020. It urges member countries to devise policies that cover the whole education cycle – removing the triggers of early school leaving, nipping emerging problems in the bud and giving a second chance to young people who come to regret their decision. As one of possible ways to work with youngsters who dropped out school is mentoring. The aim of the paper is to present chances and challenges of social mentoring.

Key words: Early school leaving, second chance education, social mentoring, learning mentoring, mentor